

怎样援企稳岗 返还如何领取 职工权益会否影响

聚焦失业保险“新政”

有话直说

企业「先斩后奏」解雇员工 这种任性必须纠正

关注

人社部、财政部、国家税务总局近日联合印发《关于做好失业保险稳岗返还政策的通知》。

通知部署了哪些援企稳岗的新举措?稳岗返还资金如何领取?缓缴社保费会否影响职工权益?日前召开的国务院政策例行吹风会上,权威部门进行了详细解答。

怎样援企稳岗促就业?

作为社会保障体系的重要组成部分,失业保险具有保生活、防失业、促就业功能。人社部副部长俞家栋在吹风会上介绍,通知提出了8条实实在在的举措助力稳就业保民生。

聚焦受疫情影响最大的困难行业,在延续实施阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策1年的基础上,新增对餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5个特困行业企业实施阶段性缓缴不同期限的社保费,缓解企业资金压力。

聚焦受疫情影响生产经营持续承压的中小微企业,大幅提高稳岗返还比例,畅通资金返还渠道,快审快发,为企业及时输血供氧,从源头上稳住岗位稳住就业。

聚焦劳动者及失业人员,扩大技能

提升补贴受益范围,激励劳动者学习技能,提高就业竞争力;在常规失业人员生活待遇发放、提高失业保险金标准的基础上,再延续实施失业保险保障扩围政策1年,最大化做到应发尽发,应保尽保。

此外,失业保险进一步突出培训在应对疫情中的稳岗功能,又新增了三阶段政策。其中包括,基金结余较多且受疫情影响严重的地区,可对受疫情影响暂时无法正常生产经营的中小微企业,按每名参保职工不超过500元的标准发放一次性留工培训补助。

“实施上述政策,预计释放政策红利4500亿元。”俞家栋说。

稳岗返还资金如何领取?

失业保险稳岗返还,是预防失业的一项重要举措,通过对不裁员少裁员企业返还一定比例失业保险费,激励企业稳定就业岗位。

“这一政策实施7年来共向1298万户企业发放了2584亿元稳岗资金。”俞家栋说,“这次通知充分考虑环境变化和形势需要,对稳岗返还政策做了两方面优化。”

一是允许基金备付期限1年以上的统筹地区,将中小微企业返还比例由60%最高提至90%。同时,进一步畅通资金返还渠道,对没有对公账户的中小微企业,可以将资金直接返还到企业缴纳社

会保险费的账户。

二是在经办上突出“免申即享”。“疫情发生以来,部分省份积极探索通过后台数据比对,直接向符合条件的企业精准发放稳岗返还资金,变‘企业找政策’为‘政策、资金、服务找企业’。”俞家栋说。

“目前,多个省份已完成首轮发放,超30亿元稳岗资金已直达企业。下一步,我们将加大指导力度,督促各地加快数据比对、加快资金发放。”俞家栋表示。

在推动企业“免申请、免填表”领取返还资金的同时,人社部将全面调整经办模式,让失业人员也能更便捷地领到失业保险待遇。

人社部失业保险司司长桂植介绍,失业人员可以登录国家社会保险公共服务平台上的全国统一入口申领,或者通过电子社保卡、掌上12333等人社部官方渠道申领,也可以到各地人社部门的网站、公众号申领。

失业人员无须提供失业证明,无须转移个人档案,无须现场签到,仅凭身份证或社保卡即可申领。失业人员申领失业保险金,可先发放后办理失业登记,申领失业补助金无须办理失业登记。

缓缴社保费职工权益会否影响?

通知不仅部署了失业保险的新政策,还作出了养老和工伤保险的新安排。

“阶段性实施缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费政策,适用范围为5个

特困行业的所有企业。”国家税务总局社会保险费司司长郑文敏说,这5个行业中以单位方式参保的、有雇工的个体工商户以及其他单位可以参照执行。缓缴对象为养老保险、失业保险和工伤保险的单位应缴部分。

缓缴企业费款,会不会影响职工社保权益?

“缓缴失业保险费期间,不影响参保失业人员享受失业保险金或失业补助金等相关待遇。缓缴工伤保险费期间,不影响职工工伤保险待遇。缓缴养老保险费期间,职工申领养老保险待遇的,企业为其补齐缓缴的养老保险费后,不影响养老保险待遇。”桂植说。

郑文敏表示,养老保险费可以缓缴所属期为2022年4月至6月的费款,最迟在2022年底前补缴到位;失业、工伤保险可以缓缴所属期为2022年4月至2023年3月的费款,原则上在期满后一个月内补缴到位。

已缴纳所属期为4月份费款的企业,缓缴月份可以顺延一个月,也可以申请退回费款。缓缴期间免收滞纳金,且不影响享受前述降费政策和失业保险、工伤保险相关待遇。

“以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体工商户和各类灵活就业人员,2022年缴纳费款有困难的,可自愿暂缓至2023年底前缴费,缴费年限累计计算。”郑文敏说。

□姜琳

近日,乌鲁木齐市务工者徐某平起诉用人单位违法解雇一案,经自治区高级人民法院审理后认为,用人单位在将徐某平解雇后才召开工会会议,不符合法律程序,遂判定用人单位支付徐某平违法解除劳动合同赔偿金53100元。

企业解雇违反劳动法律法规的员工,既是法律赋予企业的用人自主权,也是确保企业正常经营和管理的需要,并无不妥。然而,在现实中,一些企业在未履行法定程序的情况下,总是“先斩后奏”地将员工解雇。新疆发生的这起违法解雇员工案,被法院判决违法,并判定企业为此支付员工违法解除劳动合同赔偿金5.3万余元,无疑给那些热衷“先斩后奏”解雇员工的企业上了一堂法治课。

我国劳动合同法明确规定,用人单位单方面解除职工劳动合同,应事先通知工会。否则,解雇行为则被视为违法,企业必须承担支付职工解除劳动合同的赔偿金。在新疆的这起员工解雇案中,公司事先不声不响地解雇员工,时隔两个月后,发现自己解雇行为的程序不合法,才“亡羊补牢”般通知工会,显然于事无补,被法院判决承担违法解除劳动合同的赔偿责任,一点也不冤。

其实,除了劳动合同法规定用人单位解雇职工必须事先通知工会外,新修订的工会法亦对此作出了类似规定。法律之所以要求用人单位在解雇职工时必须先通知工会,除了便于工会对企业的人事管理行使监督权外,更重要的在于工会作为员工利益的代表者,有权防止企业借解雇之名损害员工合法权益。

值得注意的是,在现实生活中,企业不向工会事先通知解雇理由、事后才弥补的“先斩后奏”解雇行为很常见。工会作为企业员工的“娘家人”,应从基于保护员工合法权益不受非法侵害的高度出发,在企业解雇员工的大是大非的问题上,主动积极地依法履行职责,不让企业以行使自主用人权之名而行非法解除劳动合同的伎俩得逞。

当然,企业“先斩后奏”非法解雇员工的行为屡屡得逞,也在一定程度上与员工不主动依法维权有关。工会拥有监督企业用工是否合法的权力,更要在鼓励支持员工主动积极依法维权方面提供一系列优质服务,让员工在劳动仲裁和司法的有力保护下维护自身权益。

此外,工会应进一步协调配合劳动监察执法部门,常态化地对企业“先斩后奏”非法解雇员工的行为依法、依规予以惩处,让企业在严肃的法律面前不敢越“雷池”,自觉把保护员工合法权益的社会责任扛在肩上。唯有如此,企业任性解雇员工的不法行为才能得以减少,工会对企业自主用人权的监督才能真正发挥作用。

□张智全

助残日招聘会:1200多个岗位帮助残疾人就业



本报讯(记者 鲜康)5月15日,2022年陕西省西安市助残日残疾人招聘会在陕西省城市经济学校举办。招聘会上,共有66家用人单位提供了软件开发、电子工程师、图书编辑、网站运营等适合残疾人就业的1200多个岗位。

招聘会现场设有就业创业政策咨询服务专区、就业企业税务政策咨询服务专区和求职指导登记服务专区。同时,还为求职者提供劳动就业权益保障与维护等相关法律、法规和政策的咨询服务。

据了解,西安市处于就业年龄段有劳动能力和就业诉求的持证残疾人约4.63万名。通过政策扶持精准化、就业服务信息化、创业服务多元化、职业培训专享化等措施多渠道安排2.6万名残疾人就业,其中按比例安排就业7905人,集中就业1156人,自主创业和社区就业9848人,扶持7091名农村残疾人从事种植、养殖业。

今年是第三十二次全国助残日,主题为“促进残疾人就业,保障残疾人权益”。

图说权益

毕业求职签合同前,这些必须知道

劳动合同 必须包括哪些内容?

- ①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- ②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- ③劳动合同期限;
- ④工作内容和工作地点;
- ⑤工作时间和休息休假;
- ⑥劳动报酬;
- ⑦社会保险;
- ⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- ⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

【注意】除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

这些常见的劳动合同“陷阱”你了解吗?

- **不缴纳社保费**
用人单位与劳动者约定不缴纳社会保险费,属无效约定。用人单位不仅要承担补缴的责任,而且一旦发生工伤,本应由社保基金支付的款项也将由用人单位承担。
- 类似还有向劳动者支付社会保险补贴的约定,也属无效。如劳动者已实际领取该款项,应退还用人单位,双方再按各自缴费比例共同补缴。

- **定额约定加班工资**
用人单位对加班工资进行定额约定,是对法律规定的加班工资核算方式的违背。
- 符合法律规定的加班工资计算公式为:

月加班工资计算基数 ÷ 21.75天 ÷ 8小时 × 加班小时数	安排延长工作时间的	支付不低于工资的150%的工资报酬
	休息日安排工作且不能安排补休的	支付不低于工资的200%的工资报酬
	法定休假日安排工作的	支付不低于工资的300%的工资报酬

劳动者达到法定退休年龄 劳动关系是否自然终止?

以案说法

如今很多达到退休年龄的劳动者,仍然在岗位上发挥着余热。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条规定:“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。”该行政法规规定了劳动者达到退休年龄,可以成为劳动合同终止的条件。许多用人单位借此规定终止劳动关系,不再为劳动者缴纳社会保险。用人单位的上述理解和实际操作是否正确?如何依法保障劳动者的合法权益?一起来看看下面的案例。

基本案情

耿某于2012年2月25日入职某餐饮公司,2012年5月公司开始为其缴纳社会保险。2018年10月,耿某达到法定退休年龄,餐饮公司擅自于当月对耿某的社会保险进行了减员处理,耿某继续工作至2019年9月。2019年10月,因餐饮公司欠缴其社会保险,耿某提起劳动仲裁申请,要求解除与餐饮公司的劳动关系,并要求餐饮公司向其支付经济补偿金。后耿某对劳动仲裁结果不服,将餐饮公司起诉至法院。

审理过程中,餐饮公司辩称,因耿某在2018年10月达到退休年龄,意味着双

方劳动关系终止,公司依照规定进行社保减员并自动转为劳务合同关系,故不应向耿某支付经济补偿金。

争议焦点

劳动者达到退休年龄后,是否不再具备劳动关系主体资格,现实中存有一定争议。

综合相关法律、行政法规及部门规章的规定可知,我国并未禁止已经建立的劳动关系必然因劳动者达到退休年龄而自然终止。劳动合同法与劳动合同法实施条例的规定并不矛盾,而是赋予了劳动者和用人单位一定的选择权。劳动者达到退休年龄后,用人单位有权利终止双方劳动合同或者继续用工同时延续双方劳动关系以及继续用工但与劳动者协商一致建立其他用工法律关系几种选择。作为用人单位,无论作出上述哪种选择,都有义务在劳动者达到法定退休年龄前的合理时间内,向劳动者履行告知义务,以便劳动者对其后续养老保险的缴纳、转换、新的用工关系的建立等问题进行选择。如果劳动者达到退休年龄时,尚不符合享受养老保险待遇的条件,在用人单位未向劳动者告知其选择并与劳动者进行协商,劳动者也未提出终止双方劳动关系时,基于对处于弱势地位劳动者的保护,用人单位继续用工的,应当认定双方劳动关系延续。

裁判结果

餐饮公司为耿某缴纳社会保险的开始时间为2012年,达到法定退休年龄时,其养老保险的缴费年限未满足15年,不具备办理退休手续享受养老保险待遇的条件。在此情况下,按照社会保险法的规定,耿某的职工基本养老保险可继续缴费至年满15年。因餐饮公司未能举证证明,其在耿某达到法定退休年龄前,就双方后续用工及社会保险的转换问题进行过协商。故应当认定耿某达到法定退休年龄后,与餐饮公司的劳动关系继续存在。

法院审理后认为:餐饮公司单方断缴耿某的社会保险,系未依法为劳动者缴纳社会保险的行为,并判决支持了耿某主张解除劳动关系经济补偿金的诉讼请求,该判决已生效。

法条链接

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第二项:“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的,劳动关系终止。”该条第六项规定:“有法律、行政法规规定的其他情形的,劳动合同亦可终止。”

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条:“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。”

《中华人民共和国社会保险法》第十六条:“参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的,

按月领取基本养老金。参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的,可以缴费至满十五年,按月领取基本养老金;也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。”

法官说法

劳动者达到退休年龄后,继续在用人单位工作,但未享受基本养老保险待遇用工问题的处理,既要保障此类劳动者合法的就业权和享受社会保险的权利,也要考虑用人单位的用工风险。使用超过法定退休年龄的劳动者,存在增加用人单位用工风险的可能性。但个案风险的存在,不意味着用人单位就要完全选择不再聘用此类劳动者。

如出现该结果,个案公平的实现反而影响了此类劳动者整体的就业环境,这不是立法和司法的本意。事实上,如上述案件分析,我国现有法律、行政法规和部门规章等制度性安排,已经对此类用工条件下,劳动者和用人单位的权利、义务进行了合理分配,能够达到劳动者与用人单位权利、义务的平衡。用人单位在用工过程中,如果能够仔细地、正确地理解上述规定,合法行使其应有权利,履行其应尽义务,此类用工风险自然也就不会发生。

□金燕